



www.nauka.zinet.info

Південноукраїнський гуманітарний альянс
Громадське об'єднання «Соціальна дія»

ПЕРСПЕКТИВНІ НАПРЯМКИ СВІТОВОЇ НАУКИ

Збірник статей
учасників тридцять сьомої
Всеукраїнської науково-практичної конференції
**"ІННОВАЦІЙНИЙ ПОТЕНЦІАЛ
СВІТОВОЇ НАУКИ - ХХІ СТОРІЧЧЯ"**

Том 1
Науки гуманітарного циклу;
Соціально-економічні науки



Запоріжжя 2016

Секція «Менеджмент та маркетинг»:

Литвинюк Н.Я. СУЧАСНІ ТЕХНОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ В МЕДИЦИНІ	40
Ясинська Е.Ц. СУЧАСНІ МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДАМИ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я	41
Ясинська Е.Ц., Вацик М.З. ВИКОРИСТАННЯ РІЗНОМАНІТНИХ СТИЛІВ КЕРІВНИЦТВА В ОХОРОНІ ЗДОРОВ'Я	43
Ясинська Е.Ц., Вацик М.З. НАЙВАЖЛИВІШЕ У ПІДГОТОВЦІ МАЙБУТНІХ ЛІКАРІВ	45
Сова А.В. ОСНОВНІ РИСИ КЕРІВНИКА	46

Секція «Менеджмент та маркетинг»:

СУЧАСНІ ТЕХНОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ В МЕДИЦИНІ

Литвинюк Н.Я.

Україна, м. Чернівці

Вищий державний навчальний заклад України

«Буковинський державний медичний університет»

Анотація. В статті проаналізовані причини виникнення конфліктних ситуацій в закладах охорони здоров'я та запропоновані новітні технології управління конфліктами.

Актуальність даної проблеми зумовлена тим, що діяльність будь-якої організації, в тому числі і медичної, неможлива без виникнення конфліктів та стресових ситуацій. За останній час спостерігається збільшення нервової напруженості серед населення із-за зростання цін на життєві потреби, медичні послуги та медикаменти [2, 110].

Конфлікт – це найбільш гострий спосіб вирішення значимих протиріч, які виникають у процесі взаємодії, що полягає у протидії суб'єктів конфлікту та супроводжуються виникненням негативних емоцій [1, 96].

У зв'язку з недостатністю фінансування охорони здоров'я і неможливістю забезпечити пацієнтів медичною допомогою із застосуванням сучасних медичних технологій підтримується стан внутрішньої тривоги і професійної незадоволеності [3, 96]. Часто соціальні та побутові проблеми переносяться конфліктуючими сторонами на процес міжособистісного спілкування, тим самим провокуючи конфлікт.

В медицині існують наступні види конфліктів:

- Міжособистісні (лікар – лікар, лікар – пацієнт, лікар – адміністратор);
- Міжгрупові (адміністрація медичного закладу – пацієнт, лікар – родичі пацієнта).

Причини конфліктів можуть бути досить різноманітні: економічні, деонтологічні, діагностичні, лікувальні, профілактичні, психологічні. На виникнення конфліктів впливає специфіка праці, стаж та вік працівників. В умовах реформування охорони здоров'я, підвищується психоемоційна напруженість, різноманітні протиріччя у наданні медичної допомоги тощо [4, 100]. Все це приводить до виникнення конфліктної ситуації, а в подальшому і конфліктів. Будь-який, навіть мінімальний конфлікт, де однією із сторін є хвора людина, завжди впливає на її здоров'я.

В охороні здоров'я виділяють наступні способи вирішення конфліктів:

- Досудовий, коли конфлікт вирішується на первинному рівні (лікар – пацієнт, лікар - завідувач відділенням, пацієнт – адміністрація лікувально – профілактичного закладу тощо);
- Судовий, коли конфлікти вирішуються органами державної та недержавної юрисдикції.

Запровадження єдиних стандартів надання медичної допомоги та удосконалення роботи лікувально – профілактичних закладів потребує реформування керівництва у цій галузі. Зростають вимоги до керівників медичних закладів, їх професійних знань та вмінь, підвищується напруженість медичної праці, змінюється економічна мотивація не тільки керівників, але й їх підлеглих. Конфлікт в лікувально – профілактичному закладі потребує негайного втручання для нівелювання його негативних наслідків. Керівнику потрібно ретельно розбиратися у закономірностях виникнення конфлікту, динаміці його розвитку, вміти визначати його функції та прогнозувати наслідки для вибору оптимальної тактики його регулювання. Практика довела, що для виходу із конфліктної ситуації найбільш ефективною є тактика компромісу. Основне завдання керівника у регулюванні конфлікту - мотивація вчинків учасників конфлікту, блокування їх агресивної поведінки та використання

позитивних функцій конфлікту. Створення позитивних взаємовідносин із підлеглими неможливо без підвищення мотивації медичного персоналу, застосуванням керівником методики саморегуляції. Запровадження інноваційних технологій часто виступає підґрунтям створення конфліктних ситуацій, які виникають на різних рівнях надання медичних послуг в лікувально – профілактичних закладах. Стабілізація психологічного здоров'я пацієнтів, підвищення якості надання медичних послуг, прямо пропорційно залежить від вміння управляти конфліктами в закладах охорони здоров'я.

Таким чином, в період реформування охорони здоров'я, стає необхідним вивчення причин виникнення конфліктних ситуацій, розробки технології управління конфліктами, що буде сприяти своєчасному вирішенню проблеми, а також дасть змогу регулювати та адаптувати відповідні зміни до практичної охорони здоров'я.

Література

1. *Практикум з соціології. Навч. посіб. для студентів вищих закладів освіти. За ред. В.М. Пічі. – Львів «Новий світ – 200», 2006. – 360 с.*
2. *Герасіна Л.М. Конфліктологія: [підручник для студентів вищ. навч. закл. юрид. спец.] / Л. М. Герасіна, М.І. Панов, Н. П. Осипова та ін.- Харків: Право, 2002. – 256 с.*
3. *Кисельова О. І. Трудові конфлікти та трудові спори: поняття, характеристики, співвідношення / О.І. Кисельова //Юридична наука і практика. – 2011. - №1 – С. 95 – 99.*
4. *Підвищення професійного рівня керівників медичних закладів – підґрунтя реформування галузі / В. М. Лобас, О. Т. Дорохова, Н. М. Адоньєва [та ін.] //Мед. Освіта. – 2011. - №3. – С. 99 – 101.*

СУЧАСНІ МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДАМИ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Ясинська Е.Ц.

Україна, м. Чернівці

Вищий державний навчальний заклад України

«Буковинський державний медичний університет»

Анотація. В статті проаналізовані сучасні методи управління закладами охорони здоров'я, які ґрунтуються на принципах інтеграції традиційних та сучасних форм і методів.

Управлінські проблеми висвітлюються в усіх напрямках реформування охорони здоров'я, але питання розробки та впровадження ефективних методів управління залишаються не вирішеними [1,12]. У зв'язку з цим, необхідно розглянути усі методичні підходи щодо діяльності медичних організацій. Управління охороною здоров'я - це цілеспрямована інформаційна дія на об'єкти системи охорони здоров'я (лікувально – профілактичні заклади, об'єднання лікарів тощо) з метою збереження та покращення рівня здоров'я населення [3, 65]. Основу управління складає дія суб'єктів на об'єкт управління (заклади охорони здоров'я). Охорона здоров'я має свою специфіку управління, яка обумовлена функціонуванням управлінської системи за допомогою методів управління. Виділяють наступні методи управління в медичних організаціях:

1. Економічні методи – система прийомів та засобів дії на виконавців за допомогою співставлення затрат та результатів. В якості основних методів управління виступає система оплати медичних послуг, яка повністю покриває затрати медичного закладу;
2. Організаційно – розпорядчі методи управління, які носять директивний (обов'язковий характер). До них відносяться стандарти методів діагностики та лікування. Розпорядчі методи реалізуються у формі наказу, розпорядження, інструктажу тощо);
3. Соціально – психологічні методи управління. До методів соціально – психологічної дії відносять моральне